„Kobieta i Biznes / Women and Business" 2015, nr 1–4, s. 12–22

Ewa Lisowska
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym na rynku pracy: sytuacja w Polsce

Wstęp

W ostatnim czasie na polskim rynku pracy jest duży popyt na robotników wykwalifikowanych zarówno w zawodach tradycyjnych, jak i nowych związanych z rozwojem technik komputerowych oraz ze zmianą stylu życia społeczeństwa. W związku z niedostateczną podażą takich osób zaczęła się dyskusja nad rozwojem szkolnictwa zasadniczego zawodowego i przywróceniem jego znaczenia w polityce edukacyjnej.

W pierwszym kwartale 2015 r. liczba osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym wynosiła ogółem 7583 tys., w tym 2958 tys. kobiet. Kobiety stanowiły 39% ogółu osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (dla porównania: wśród osób z wyższym wykształceniem udział kobiet wynosi 58%) [GUS 2015].

Zasadnicze szkoły zawodowe są zdominowane przez mężczyzn – w roku szkolnym 2013/2014 stanowili oni 71% uczniów [Oświata i wychowanie… 2014:72]. Mężczyźni kształcą się głównie w zawodach inżynieryjno-technicznych oraz związanych z architekturą i budownictwem, na które jest duży popyt ze strony rynku pracy, kobiety zaś w zawodach ekonomicznych i administracyjnych oraz usługowych na rzecz ludności, na które jest mniejsze zapotrzebowanie. Z dotychczasowych badań wynika, że brakuje synchronizacji oferty edukacyjnej z potrzebami rynku pracy w przypadku szkół zawodowych dla dziewcząt i szkoły te w obecnej postaci nie wydają się być dla kobiet atrakcyjne [Rekomendacje…, 2010:9]. Stąd zainteresowanie szkołami zawodowymi jest w grupie dziewcząt duże mniejsze niż w grupie chłopców, kończących gimnazja.

Celem opracowania jest analiza sytuacji kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym na rynku pracy w Polsce w porównaniu z sytuacją mężczyzn, mających ten sam poziom wykształcenia.

W analizie zostaną wykorzystane dane wtórne z kwartalnego badania aktywności zawodowej ludności Polski (dla lat 2010–2015) i badania wynagrodzeń prowadzonego przez GUS co dwa lata na reprezentatywnej próbie przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej osób (dla lat 2006, 2008, 2010 i 2012). Wyniki badań ilościowych zostaną wzbogacone i zilustrowane opiniami pracujących i bezrobotnych kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym, pochodzącymi z badań jakościowych (indywidualnych i grupowych wywiadów), przeprowadzonych w kilku wybranych miastach Polski w maju 2015 r.

Przegląd literatury

Aktywność zawodowa kobiet jest w Polsce stosunkowo niska – niższa od aktywności zawodowej mężczyzn, jak również niższa od przeciętnej dla EU28. Wskazuje się, że stanowi to poważny problem społeczny wobec dokonujących się zmian demograficznych: niskiej dzietności i starzenia się społeczeństwa [Haponiuk 2013; Kotowska, Sztanderska 2007]. Płeć jest czynnikiem silnie wpływającym na aktywność zawodową ludności [Sztanderska, Grotowska 2007:156]. Kobiety mają większe niż mężczyźni trudności ze znalezieniem pracy, co w szczególności dotyczy kobiet o niższych poziomach wykształcenia. W przypadku mężczyzn wystarczające jest posiadanie zawodu, zaś dla kobiet ważne jest dodatkowo, w jakiej dziedzinie kobieta go uzyskała. Jak wskazują Sztanderska i Grotowska [2007:159], w populacji kobiet występuje silniejszy związek pomiędzy poziomem wykształcenia a aktywnością zawodową, podczas gdy w populacji

mężczyzn „bardziej istotne od tego poziomu jest posiadanie wykształcenia zawodowego (nawet zasadniczego)" [Sztanderska, Grotowska 2007:168].

Innym problemem rynku pracy są utrzymujące się od wielu lat różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Jest wiele opracowań, które analizują te różnice oraz ich przyczyny [Cichomski 2006; Goraus, Tyrowicz 2014; Grajek 2003; Lisowska 2012b; Magda, Potoczna 2014; Matuszewska-Janica, Witkowska 2010; Słoczyński 2012; Zajkowska 2013]. Wynika z nich, że kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni niezależnie od wykształcenia, wieku, sektora gospodarki, branży, wielkości przedsiębiorstwa. Do wyjątków należą prace i zawody, w których przeciętne zarobki kobiet są równe lub wyższe od zarobków mężczyzn. Luka płacowa tylko częściowo da się wytłumaczyć takimi czynnikami, jak poziom wykształcenia, staż pracy, doświadczenie, przerwy w zatrudnieniu spowodowane opieką nad dziećmi. Teoria kapitału ludzkiego zatem nie do końca wyjaśnia lukę płacową ze względu na płeć, bowiem nie uwzględnia czynnika kulturowego. Stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn na rynku pracy i w społeczeństwie ma wpływ zarówno na to, jakie zawody wybierają kobiety, a jakie mężczyźni, jak i na to, jak są postrzegani przez pracodawców jako kandydaci do pracy [Cichomski 2006; Lisowska 2013; Mandal 2004]. Uwarunkowania kulturowe powodują, że zawody postrzegane jako męskie są z zasady wynagradzane wyżej niż zawody postrzegane jako kobiece. Jeśli nawet kobiety wkraczają w sferę męskiej pracy, to i tak zarabiają mniej niż mężczyźni. W grupie osób mających wykształcenie zasadnicze zawodowe różnice w wynagrodzeniach są szczególnie widoczne.

Jak dotychczas nie było badań, które koncentrowałyby uwagę na kobietach z wykształceniem zasadniczym zawodowym, w szczególności kobietach młodych o takim poziomie wykształcenia i ich sytuacji na rynku pracy. Niniejsze opracowanie dotyczy tej zbiorowości kobiet i prezentuje, poza ogólnie dostępnymi danymi statystycznymi, także wyniki badań jakościowych.

Aktywność zawodowa osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym

Na przestrzeni lat 2010–2015 współczynniki aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym w Polsce spadły o kilka punktów procentowych, podczas gdy dla ogółu populacji współczynniki te nieznacznie wzrosły. Podobna tendencja występuje w przypadku wskaźników zatrudnienia. Stopa bezrobocia osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym również się zmniejszyła – w większym stopniu w grupie kobiet niż mężczyzn, ale w każdym z analizowanych lat była ona wyższa dla kobiet niż mężczyzn. Na przykład, w 2013 r. stopa bezrobocia wynosiła blisko 16% wśród kobiet i 13% wśród mężczyzn, a w pierwszym kwartale 2015 r. odpowiednio 11,1% i 10,7% [GUS 2013, 2015].

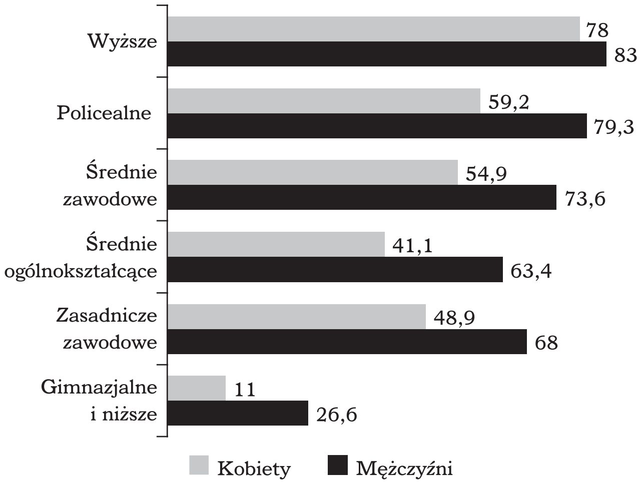
Niemniej jednak dane z lat 2010–2015 wskazują, że aktywność zawodowa osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest wyższa niż przeciętna dla ogółu ludności w wieku 15 i więcej lat. Jest to bardziej widoczne w populacji mężczyzn (współczynniki aktywności zawodowej wyższe o 4–8 pkt. proc. w poszczególnych latach), niż w populacji kobiet (wyższe o 1–5 pkt. proc.).

Podobnie rzecz się ma ze wskaźnikami zatrudnienia dla mężczyzn – są wyższe niż dla ogółu męskiej populacji w wieku 15 i więcej lat, podczas gdy dla kobiet – nieznacznie niższe. Na sto kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym przypadają 43 kobiety pracujące (wobec 44 w populacji ogółem); na stu mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym przypada blisko 61 mężczyzn pracujących (wobec 59 w populacji ogółem).

Najwyższą aktywnością zawodową charakteryzują się osoby z wykształceniem wyższym (zarówno kobiety, jak i mężczyźni), a także mężczyźni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Najniższą zaś osoby bez konkretnego zawodu, czyli mające ukończone co najwyżej gimnazjum lub wykształcenie średnie ogólnokształcące (rysunek 1). Mężczyźni i kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym mają wyższą stopę bezrobocia niż ogół populacji (rysunek 2). W każdej grupie wykształcenia kobiety mają wyższe wskaźniki bezrobocia niż mężczyźni.

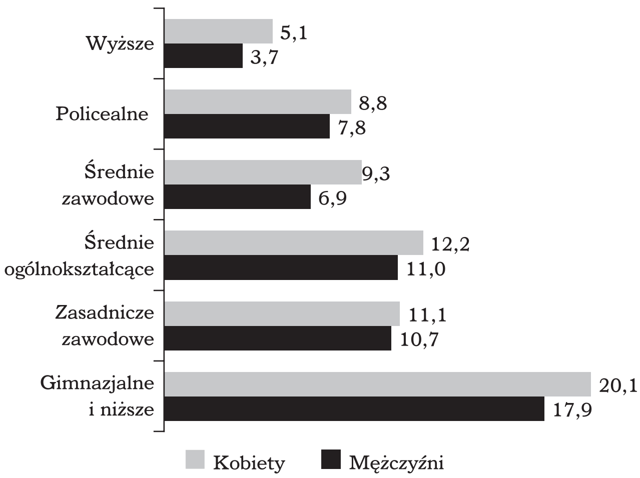
W najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy są absolwenci szkół, czyli osoby w wieku 15–30 lat. Jak wynika z danych GUS dla pierwszego kwartału 2015 r., zaledwie połowa spośród absolwentów szkół zasadniczych zawodowych będących w wieku 15–30 lat pracuje (wobec 61,8% w przypadku ogółu absolwentów), a stopa bezrobocia kształtuje się na poziomie aż 41,9% (wobec 30,7% wśród ogółu absolwentów)[1]. Z badań Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości realizowanych w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego wynika, że stopa bezrobocia kobiet absolwentek zasadniczych

Rysunek 1. Współczynniki aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn według poziomu wykształcenia (I kw. 2015 r.; w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: [GUS 2015:71].

Rysunek 2. Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn według poziomu wykształcenia (I kw. 2015 r.; w %)



Źródło: jak dla rysunku 1.

szkół zawodowych jest na poziomie 44%, a mężczyzn absolwentów tych szkół na poziomie 30%. Dla ogółu absolwentów stopa bezrobocia jest wyraźnie niższa i wynosi 28% w przypadku kobiet oraz 26% w przypadku mężczyzn [Czarnik i Turek 2015:70].

Kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym rzadziej pracują niż mężczyźni o tym poziomie wykształcenia. O ile wśród pracujących kobiet najwięcej jest tych, które mają wykształcenie wyższe (41,5%), to wśród pracujących mężczyzn najwięcej (32,2%) stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (tabela 1).

Wśród ogółu osób pracujących z wykształceniem zasadniczym zawodowym wyraźnie dominują mężczyźni (68,6% wobec 31,4% kobiet). Kobiety dominują w zbiorowości pracujących i mających wykształcenie wyższe oraz średnie ogólnokształcące (tabela 2).

Młode kobiety (do 35. roku życia) stanowią najmniej liczną grupę (15,3%) wśród kobiet pracujących i mających wykształcenie zasadnicze zawodowe. Dla porównania w grupie kobiet z wyższym wykształceniem odsetek ten wynosi 43,4%. Podobnie jest wśród mężczyzn pracujących i mających wykształcenie zasadnicze zawodowe: udział tych w wieku do 35 lat jest na poziomie 22%, czyli tylko nieco wyższym niż wśród kobiet, a w przypadku wyższego wykształcenia na poziomie 40,8% (tabela 3).

Jak można wytłumaczyć tak duże różnice? W przypadku mężczyzn i kobiet przyczyna tkwi w wysokiej stopie bezrobocia wśród absolwentów – wyraźnie trudniej jest znaleźć pierwszą pracę osobom z wykształceniem zasadniczym zawodowym niż wyższym. W przypadku kobiet dodatkową przyczyną jest to, że kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym rodzą pierwsze dziecko wcześniej niż kobiety z wykształceniem wyższym: mediana wieku matki w momencie urodzenia pierwszego dziecka wynosi odpowiednio 23 i 29 lat [Rocznik Demograficzny 2014:328]. Wczesne macierzyństwo powoduje odłożenie w czasie decyzji o pracy zawodowej aż do osiągnięcia przez dziecko wieku przedszkolnego. Inna przyczyna to postawy pracodawców – nie chcą oni zatrudniać młodych kobiet w obawie przed potencjalnym macierzyństwem, a kobiet z dziećmi – w obawie przed brakiem dyspozycyjności.

Kobiety i mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym pracują głównie w sektorze prywatnym. W szczególności jest to widoczne w przypadku kobiet – wśród ogółu pracujących kobiet zatrudnione w sektorze publicznym stanowią ok. 1/3, a w przypadku kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym – niecałe 15% [GUS 2015:87].

Większość kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym pracuje w charakterze pracownika najemnego, z tym że **kobiety są częściej niż mężczyźni zatrudnione na czas określony** (35,5% wobec 30,3% mężczyzn), a rzadziej na czas nieokreślony (64,5% wobec 69,7% mężczyzn) [GUS 2015:92]. Jednocześnie odsetki zatrudnionych na czas określony są wyższe w grupie kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym niż w całej populacji pracujących. Oso-

by najmłodsze (w wieku 18–24 lata) stosunkowo często są zatrudniane na czas określony lub umowę cywilnoprawną. Z badania PARP z 2014 r. wynika, że wśród mężczyzn odpowiednie odsetki wynoszą: 36% ma umowę na czas określony i 19% na umowę cywilnoprawną; wśród kobiet odpowiednio: 31% i 30% [Czarnik, Turek 2015:35]. W grupie osób będących w wieku 25–34 lata te formy zatrudnienia są już rzadsze: umowa o pracę na czas określony 24% mężczyzn i 23% kobiet; umowa cywilnoprawna 8% mężczyzn i 9% kobiet [Czarnik, Turek 2015].

Tabela 1. Struktura pracujących według poziomu wykształcenia (I kw. 2015 r.; w %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne lub niższe
Ogółem	100,0	32,9	27,0	8,5	25,8	5,8
Mężczyźni	100,0	26,0	27,7	7,2	32,2	6,9
Kobiety	100,0	41,5	26,2	10,0	18,0	4,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [GUS 2015:87].

Tabela 2. Udział mężczyzn i kobiet wśród pracujących według poziomu wykształcenia (I kw. 2015 r.; w %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne lub niższe
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mężczyźni	55,0	43,4	56,4	47,1	68,6	65,9
Kobiety	45,0	56,6	43,6	52,9	31,4	34,1

Źródło: jak dla tabeli 1.

Tabela 3. Pracujący z wykształceniem zasadniczym zawodowym i wyższym według płci i wieku (I kw. 2015 r.; w %)

Wiek w latach	Ogółem	Z wykształceniem zasadniczym zawodowym	Z wykształceniem wyższym
Kobiety			
15–24	5,9	3,8	3,9
25–34	26,9	11,5	39,5
35–44	28,1	29,8	30,5
45–54	23,8	37,1	16,5
55–64	13,8	16,5	8,4
65 i więcej	1,4	1,1	1,2
Wiek produkcyjny (18–59)	95,2	95,6	96,3
Mężczyźni			
15–24	7,2	5,7	2,4
25–34	27,4	16,3	38,4
35–44	27,2	28,4	31,4
45–54	20,5	27,8	14,5
55–64	15,6	20,5	10,5
65 i więcej	2,0	1,2	2,8
Wiek produkcyjny (18–64)	97,9	98,8	97,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [GUS 2015:104].

Pracujący na rachunek własny

Własna firma to, z jednej strony, dobry wybór w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gdy mają one zawód wiążący się z usługami na rzecz ludności (sprzedawca, fryzjer, kosmetyczka, monter, mechanik samochodowy itp.). Korzystniej jest bowiem prowadzić własny biznes niż pracować na rzecz innych i są też szanse na lepsze zarobki niż oferowane pracownikom najemnym przez pracodawców. Z drugiej strony, praca na własny rachunek wiąże się jednak z większym ryzykiem i mniejszymi niż praca na etacie świadczeniami socjalnymi, co jest w szczególności istotne dla kobiet.

Kobiety i mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym nieco częściej niż ogół populacji męskiej i żeńskiej pracują na rachunek własny, czyli mają zarejestrowaną działalność gospodarczą [GUS 2015:87]. Z badań prowadzonych w Polsce wynika, że w przypadku kobiet o niższym poziomie wykształcenia czynniki „wypychające” (*push factors*) częściej decydują o samozatrudnieniu niż w przypadku kobiet mających wyższe wykształcenie, wśród których czynniki „przyciągające” (*pull factors*) są bardziej znaczące [Lisowska 2012a:94; Sarata 2011:278]. Wśród pracujących kobiet mających wykształcenie zasadnicze zawodowe osoby pracujące na rachunek własny stanowiły 18,2% wobec 13,3% w całej populacji pracujących kobiet (dane dla I kw. 2015 r.). W przypadku mężczyzn odsetki te kształtowały się odpowiednio: 23,8% i 22,0% (wyraźnie mniejsze różnice niż w przypadku kobiet).

Kategoria „pracujący na rachunek własny” obejmuje zarówno osoby zarejestrowane jako prowadzące indywidualną działalność gospodarczą, inaczej mówiąc samozatrudnione, jak i osoby będące pracodawcami, czyli zatrudniające pracowników. Osoby samozatrudnione stanowią większość w grupie pracujących na rachunek własny (87% w przypadku mężczyzn i 90,6% w przypadku kobiet), pracodawcy zaś są w mniejszości (odpowiednio: 13% i 9,4%). Zarówno kobiety, jak i mężczyźni z zasadniczym zawodowym wykształceniem są rzadko pracodawcami (rzadziej niż w populacji ogółu pracujących).

Jednocześnie większe są dysproporcje płci, jeśli chodzi o pracujących na własny rachunek. Kobiety stanowią 33,1%, a mężczyźni 66,9% wśród ogółu osób pracujących na rachunek własny. W populacji osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym pracujących na rachunek własny kobiety stanowią tylko 25,9%, a mężczyźni 74,1%. Wśród pracodawców zaś kobiety stanowią odpowiednio: 30,2% i 20,2% [GUS 2015:87]. **Kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym rzadziej prowadzą własny biznes niż mężczyźni z takim poziomem wykształcenia i rzadziej niż ogół kobiet pracujących**. Podobnie rzadziej kobiety są pracodawcami.

Pomagający członkowie rodzin to przeważnie kobiety, przy czym kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym częściej niż ogółem pracujące wykonują nieodpłatną pracę na rzecz rodziny [GUS 2015:87].

Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym

Jak wynika z badań wynagrodzeń prowadzonych przez GUS[2] w latach 2006, 2008, 2010 i 2012, przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto pracujących kobiet stanowiło w poszczególnych latach odpowiednio 82%, 81%, 85% i 83% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn [GUS 2007, 2009, 2012, 2014]. Jeśli za podstawę przyjąć wynagrodzenie kobiet, to mężczyźni zarabiali średnio miesięcznie o 22% więcej niż kobiety w 2006 r., o 23% więcej w 2008 r., o 18% więcej w 2010 r. i o 20% więcej w 2012 r. Dane te wskazują, że na przestrzeni lat 2006–2012 luka płacowa według płci uległa tylko nieznacznemu zmniejszeniu. Stosunkowo najniższa była w 2010 r., a stosunkowo najwyższa w 2008 r. Na tym tle – luki płacowej dla ogółu pracujących – szczególnie niekorzystnie dla kobiet przedstawia się luka płacowa w przypadku wykształcenia

Rysunek 3. Relacje przeciętnych wynagrodzeń kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn w latach 2006, 2008, 2010 i 2012 (w %)



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS z badania wynagrodzeń w latach 2006, 2008 i 2010 [GUS 2007, 2009, 2012, 2014].

zasadniczego zawodowego (rysunek 3). **W zbiorowości osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym obserwuje się stosunkowo największą lukę płacową ze względu na płeć**.

Na podstawie przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w firmach zatrudniających 10 i więcej osób można wnioskować, że kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym zarabiały 69% tego, co mężczyźni o takim samym poziomie wykształcenia, z wyjątkiem roku 2008, kiedy ich przeciętna miesięczna płaca stanowiła tylko 67% miesięcznej płacy mężczyzn. **Mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym zarabiali o 45% więcej od kobiet** w 2006 r. i taka sama sytuacja była w 2012 r. – przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym wynosiło 3103 zł, a kobiet 2145 zł. Mężczyźni zarabiali zatem o blisko tysiąc złotych więcej miesięcznie niż kobiety o tym samym poziomie wykształcenia.

W sektorze publicznym luka płacowa była większa niż w sektorze prywatnym: kobiety zarabiały 57% tego, co mężczyźni w sektorze publicznym (odpowiednio: 2221 zł i 3870 zł) i 72% w sektorze prywatnym (odpowiednio: 2120 zł i 2930 zł).

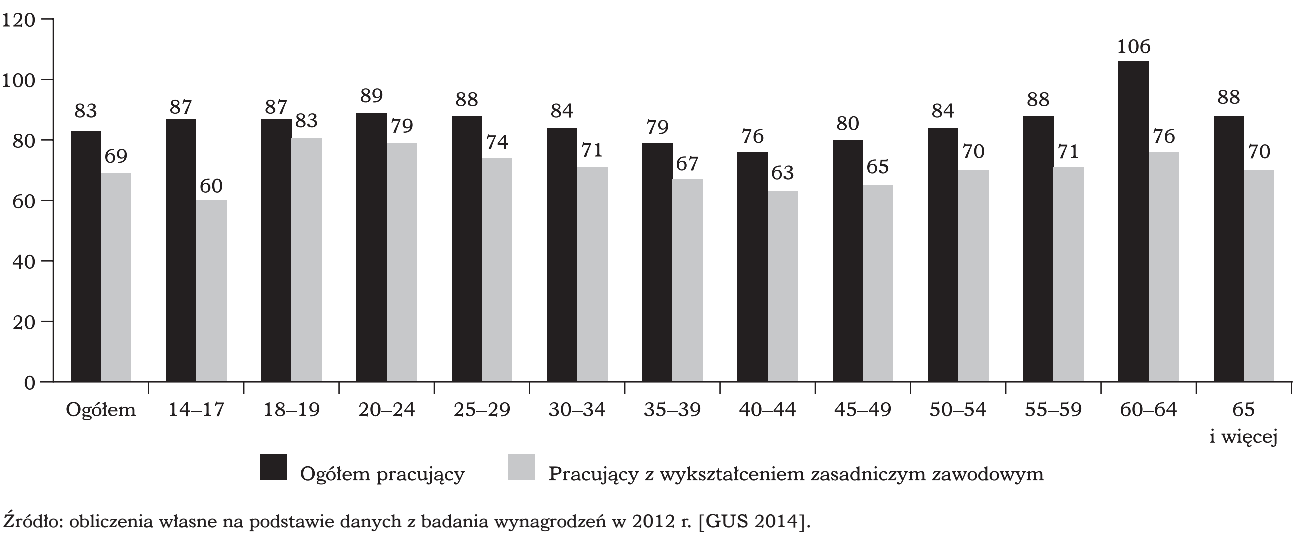
Jeśli chodzi o rozkład przeciętnych wynagrodzeń według wieku, to stosunkowo największe różnice między kobietami i mężczyznami z wykształceniem zasadniczym zawodowym występują w najmłodszej grupie 14–17 lat – kobiety zarabiają tylko 60% tego, co mężczyźni, następnie w grupie 40–44 lata (63%) i 35–39 lat (67%), a stosunkowo najmniejsze w grupach 18–19 (83%) i 20–24 lata (79%), co pokazano na rysunku 4.

Na starcie aktywności zawodowej (z pominięciem grupy osób niepełnoletnich, których praca sprowadza się najczęściej do odpłatnych praktyk zawodowych) różnice w płacach są mniejsze niż w późniejszym okresie, kiedy to kobiety mają przerwy w związku z opieką nad dziećmi.

Różnice wynagrodzeń są dostrzegalne także, gdy analizuje przeciętne stawki godzinowe. Kobietom płaci się mniej za godzinę pracy niż mężczyznom i **w większym stopniu dotyczy to sektora publicznego niż prywatnego** (rysunek 5). Inaczej mówiąc, stawki za godzinę pracy w sektorze publicznym oferowane kobietom i mężczyznom z wykształceniem zasadniczym zawodowym różniły się bardziej niż oferowane w sektorze prywatnym w każdym badanym roku. **W sektorze publicznym stawka godzinowa mężczyzn była w 2012 r. o 70% wyższa niż stawka godzinowa kobiet**, a w sektorze prywatnym – o 37% wyższa. Na przestrzeni lat 2006–2012 stawka za godzinę pracę w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym wzrosła, przy czym najmniejszy wzrost był pomiędzy 2010 i 2012 r. Dla 2012 r. stawka za godzinę wynosiła 15,61 zł w przypadku mężczyzn i 11,42 zł w przypadku kobiet w sektorze prywatnym oraz 20,58 zł i 12,11 zł w sektorze publicznym.

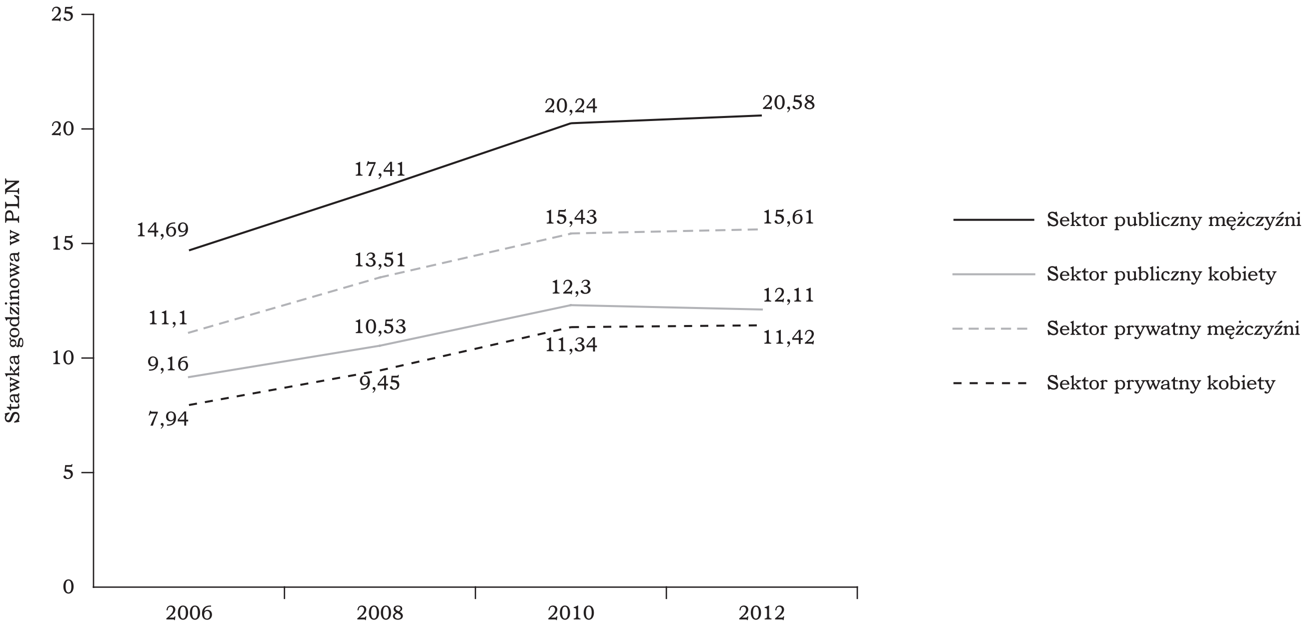
W tabeli 4 przedstawiono przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym w wybranych zawodach wraz z liczbą zatrudnionych w danym zawodzie. Do analizy wybrano zawody, w których liczba zatrudnionych zarówno kobiet, jak i mężczyzn jest stosunkowo wysoka, a także, przykładowo, w których kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni.

Rysunek 4. Relacje przeciętnych wynagrodzeń kobiet w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn według wieku, w 2012 (w %)



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z badania wynagrodzeń w 2012 r. [GUS 2014].

Rysunek 5. Wynagrodzenia godzinowe brutto kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym w 2006, 2008, 2010 i 2012 r. (w zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badań wynagrodzeń [GUS 2007, 2009, 2012, 2014].

Tabela 4. Liczba pracujących oraz wynagrodzenia kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym w wybranych zawodach w 2012 r.

Wybrane prace i zawody	Liczba pracujących		Przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto (w zł)		Relacja wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn (w %)
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	
Gospodarze obiektów	18 776	12 181	2 228	1 983	89
Kelnerzy, barmani	1 139	4 929	1 958	1 857	95
Kierowcy i operatorzy pojazdów	208 631	4 148	2 918	3 056	105
Kierowcy ciężarówek i autobusów	110 731	489	2 769	3 439	124
Kowale, ślusarze	104 062	4 130	3 296	2 577	78
Kucharze	4 720	20 478	2 000	2 099	105
Ładowacze nieczystości	39 880	22 805	2 616	2 131	81
Monterzy	27 086	20 686	3 422	2 407	70
Operatorzy maszyn i urządzeń	372 062	56 667	3 329	2 551	77
Pracownicy przy pracach prostych	135 437	183 152	2 517	2 032	81
Robotnicy budowlani	138 108	1 806	2 819	2 530	90
Robotnicy poligrafii	6 357	3 559	3 090	2 095	68
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, budownictwie i transporcie	83 118	34 333	2 680	2 325	87
Robotnicy produkcji odzieży	9 921	52 975	2 773	2 002	72
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym	40 846	25 491	2 381	2 214	93
Sprzedawcy w sklepach	12 560	100 057	2 359	1 980	84

Źródło: opracowanie własne na podstawie niepublikowanych danych z badania wynagrodzeń GUS z 2012 r. [GUS 2014].

W zawodzie kucharza, w którym kobiety dominują, zarabiają one nieco więcej niż mężczyźni – przeciętne miesięczne wynagrodzenie kobiet kucharzy stanowi 105% wynagrodzenia mężczyzn kucharzy z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W grupie kierowców i operatów pojazdów, który to zawód jest w wysokim stopniu zmaskulinizowany, kobiety także zarabiają więcej. Szczególnie wyraźna różnica na korzyść kobiet występuje w grupie kierowców ciężarówek i autobusów – przeciętne miesięczne wynagrodzenie kobiet stanowi 124% wynagrodzenia mężczyzn. Kobiet w tym zawodzie jest wciąż bardzo mało, ale mogą liczyć na wysokie płace.

W zawodach zmaskulinizowanych miesięczne wynagrodzenia kobiet są na ogół niższe od wynagrodzeń mężczyzn, ale nie tak wyraźnie jak przeciętnie dla całej grupy wykształcenia zasadniczego zawodowego. W grupie robotników budowlanych kobiety zarabiają 90% tego, co mężczyźni, w zawodzie kowala, ślusarza – 78%, w zawodzie ładowacza nieczystości – 81%. Kobiety zatrudnione jako robotnice w przemyśle spożywczym mają miesięczne wynagrodzenia na poziomie 93% wynagrodzenia mężczyzn robotników. Z kolei w grupie sprzedawców w sklepach (zawodzie wysoko sfeminizowanym) kobiety zarabiają 84% tego, co mężczyźni.

W branżach zmaskulinizowanych kobiety mają szanse nie tylko na wyższe zarobki niż w branżach sfeminizowanych, ale przede wszystkim na zarobki bliskie zarobkom mężczyzn. Wynika to z faktu, że na zawody męskie jest większe zapotrzebowanie na rynku i te zawody są lepiej wynagradzane niż zawody kobiece, a niska liczba kobiet w nich zatrudnionych nie wpływa na obniżenie płac.

Opinie kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym o ich sytuacji na rynku pracy

Wyjaśnieniu, dlaczego kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym, w tym w szczególności absolwentki, charakteryzują się wysoką stopą bezrobocia, skoro rynek pracy zgłasza ogólnie duże zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych, oraz dlaczego kobiety mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia po ukończeniu szkoły zawodowej, służyły badania jakościowe – wywiady w grupach fokusowych oraz wywiady indywidulne przeprowadzone w 2015 r.[3] z kobietami w wieku 20–34 lat, które miały wykształcenie zasadnicze zawodowe.

Dyspozycje do wywiadów obejmowały takie zagadnienia, jak: przyczyny wyboru określonej szkoły zawodowej (żeńskiej lub męskiej) i zawodu – czy na ten wybór wpływ miała rodzina (tradycje rodzinne), koleżanki czy też doradca zawodowy; znaczenie stereotypów przy wyborze zawodu; postrzeganie przez młode kobiety pracy w zawodach męskich; zdobyty zawód a szanse na rynku pracy – znalezienie pracy etatowej, założenie własnej firmy; stopień satysfakcji z uzyskiwanych wynagrodzeń; sytuacja kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym na rynku pracy a sytuacja mężczyzn po szkołach zawodowych.

Cele badań jakościowych były szerokie. Po pierwsze, badania służyły określeniu czynników, które decydują o wyborze przez kobiety szkoły zasadniczej zawodowej (uwarunkowania rodzinne, wpływ szkoły, rówieśników, czynniki kulturowe), oraz uzyskaniu opinii kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym na temat jakości kształcenia zawodowego w kontekście przygotowania uczniów do konkretnego zawodu i poruszania się na rynku pracy. Po drugie, badania miały na celu uzyskanie informacji, czy kobietom po szkole zasadniczej zawodowej jest łatwo czy trudno znaleźć pracę, z jakimi postawami pracodawców wobec siebie się spotkały, gdy poszukiwały zatrudnienia.

Badane kobiety potwierdziły w swoich wypowiedziach, że ofert pracy dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest dużo, ale trudno jest znaleźć pracę za godziwe wynagrodzenie, umożliwiające utrzymanie siebie i rodziny:

Może i ta praca jest, ale są takie zarobki, że nie idzie utrzymać mieszkania, dziecka i tam jeszcze wyżywić się. [Siedlce, FGI]

Wywiady przeprowadzone w woj. warmińsko-mazurskim pokazują, że stawki oferowane przez polskich pracodawców są postrzegane jako rażąco niskie przez kobiety, które powróciły z emigracji zarobkowej. Mają one za sobą nie tylko praktyczne przygotowanie, ale i doświadczenie zawodowe uzyskane za granicą, więc oczekują wynagrodzenia, które pozwalałoby na samodzielne utrzymanie się, a tymczasem spotykają się na lokalnym rynku z ofertami, które tego nie zapewniają.

Trudności wiążą się także ze znalezieniem pracy od razu w wyuczonym przez kobiety zawodzie:

Kończyłam zawodówkę kucharza. Nigdy nie pracowałam w zawodzie. Teraz pracuję w sortowni odzieży używanej. Mam syna rocznego (…) Na czarno, to nie miałam płaconego macierzyńskiego. [Siedlce, FGI]

Badane kobiety wskazywały, że bardzo często spotykały się z ofertami bez jakiejkolwiek umowy lub ofertami na umowę na czas określony lub umowę cywilnoprawną. Takie umowy są oceniane jako niekorzystne dla kobiet, bowiem nie dają uprawnień do urlopu macierzyńskiego, niemniej jednak były akceptowane celem zdobycia doświadczenia zawodowego, bez którego – zdaniem kobiet – trudno liczyć na lepszą pracę. Z tego również powodu podejmowały pracę w innym zawodzie niż wyuczony, żeby zdobyć jakiekolwiek doświadczenie na rynku pracy.

Z wypowiedzi badanych kobiet można wysnuć wniosek, że ze względu na ograniczoną dostępność umów o pracę, w momencie jej otrzymania kobiety szybko decydują się na dziecko. Takie postępowanie utwierdza pracodawców w przekonaniu, żeby unikać dawania umów o pracę młodym kobietom. Zatrudniając na umowach cywilnoprawnych pracodawcy ograniczają ryzyko, że zatrudnią kobietę, która ze względu na macierzyństwo będzie niedyspozycyjna. Pytania o plany prokreacyjne i posiadane dzieci są zatem standardem na rozmowach o pracę w tej grupie zawodowej. Oto przykładowe wypowiedzi:

Mnie na przykład, jak tylko poszłam do swojej pierwszej pracy, to pani od razu zapytała czy mam chłopaka. (…) Może z tego względu, że ma faceta, to może zajść w ciążę. [Siedlce, FGI]

Koleżanka od razu mówiła, że gdziekolwiek pójdę, to żebym nie mówiła, że mam dziecko. [Kielce, FGI]

W opinii badanych kobiet oferty pracy dla mężczyzn wiążą się z wyższym wynagrodzeniem. Zatem kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym dostrzegają dyskryminację płacową ze względu na płeć: pracodawcy oferują kobietom niższe płace niż mężczyznom mimo wykonywania tego samego zawodu co mężczyźni i równie ciężkiej pracy. Oto wybrane wypowiedzi:

Facetowi łatwiej znaleźć pracę. Czy będąc po zawodówce, czy będąc po technikum. Łatwiej mu i na pewno zarabia więcej niż kobieta. Pod tym względem, ja uważam, że jest taka trochę dyskryminacja. Kobiety często ten sam zawód wykonują, ciężej pracują i zarabiają mniej. [Kielce, IDI]

Mój chłopak jako elektryk zarabia 13–14 zł za godzinę. A nie słyszałam jeszcze o żadnej kobiecie, która by miała takie zarobki. [Siedlce, FGI]

Pracowałam w salonie fryzjerskim, gdzie pracowałam normalnie 6 dni w tygodniu po 8 godzin. Z wielką łaską zapłaciła mi 600 zł za miesiąc. Czyli wyszło mi 20 zł dniówki za 8 godzin pracy. Tak że po prostu zrezygnowałam. [Kielce, FGI]

W wypowiedziach kobiet ujawnia się wpływ stereotypów płci na wybory i sytuację kobiet w szkolnictwie zawodowym oraz na rynku pracy. Część kobiet bezkrytycznie akceptuje podział na prace męskie i kobiece oraz uzasadnia tradycyjne wybory szkół zawodowych argumentami mającymi źródło w stereotypach płci (***kobiety nie nadają się do niektórych zawodów***; ***umysły kobiet i mężczyzn działają inaczej***). Część uważa, że kobiety powinny wybierać naukę w szkołach męskich, ale jest to wybór odważny, bo narażający na dyskomfort wynikający z odmienności (kilka dziewcząt w klasie męskiej) oraz na nieprzychylne opinie w lokalnym środowisku (***chłopaczara***; ***ludzie będą gadać, że poszła do mechanika, aby znaleźć męża***). Nieliczne stwierdziły, że trzeba walczyć ze stereotypami dotyczącymi tego, że kobiety nadają się tylko do prac domowych, że są słabe i niezdolne do tego, aby osiągnąć sukces zawodowy.

Nie odważyłabym się wtedy pójść do jakiejś takiej typowo męskiej klasy. (…) Myślę, że takie zaszufladkowanie kobiet, że nie nadają się do niektórych zawodów. (…) Jakbym chciała postawić dom i by przyszła pani murarz, to też bym tak do tego podeszła... Bałabym się. [Olsztyn, IDI]

Nie wiem, ja nie brałam tego pod uwagę [pójścia do klasy mechanicznej]. Nie wiem, dla mnie to jest dla facetów i już. A krawiectwo, fryzjerstwo i cukiernictwo było dla dziewczyn. W wieku 15 lat tak to rozumiałam. [Kielce, FGI]

Było kilka [w klasach mechanicznych], ale to takie dziewczyny chłopaczary. Nie wiem, po niektórych nawet nie widziałam, że to są dziewczyny.[Kielce, FGI]

Kobiety powinny takie [typowo męskie] zawody wybierać. (…) mi się wydaje, że się boją, Boją się tego, co ludzie będą gadać. [Siedlce, FGI]

Stereotypy się powinny zmienić, że kobieta się nadaje do garów. Że jest słaba, że nie może tego wykonywać, czy tamtego wykonywać. Ten stereotyp taki, że ta kobieta jest biedna i nic nie może zrobić. To jest nieprawda. [Kielce, IDI]

Część kobiet uważa, że pracodawca nie zatrudni kobiety do „męskiej pracy", bo nie będzie wierzył w jej kompetencje. Wywiady indywidualne z kobietami pracującymi w męskich zawodach potwierdzają obawy związane z wątpliwościami pracodawców – były one na ogół zatrudnione jako pomocnicy i zarabiały znacznie mniej niż mężczyźni, którzy mieli ten sam zawód.

Wyniki badania jakościowego wyjaśniają, że niższa aktywność zawodowa kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym ma swoje źródła w stereotypowym postrzeganiu kobiet przez pracodawców – przez pryzmat ich funkcji macierzyńskich i opiekuńczych. To stereotypowe postrzeganie powoduje, że młode kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym mają trudności ze znalezieniem pracy etatowej. Z kolei niskie płace oferowane kobietom i świadomość tego, że mężczyźni o tym samym poziomie wykształcenia zarabiają więcej, a także doświadczenie uzyskane za granicą, gdzie płace są ogólnie wyższe, nie zachęcają do tego, aby w ogóle pracować.

Podsumowanie i wnioski

Na przestrzeni lat 2010–2015 wskaźniki zatrudnienia kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym zmniejszyły się z 44,6 do 43,4%, podczas gdy te same wskaźniki dla ogółu kobiet zwiększyły się z 42,2 do 44,1%. Poprawa na rynku pracy nie dotyczy zatem kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Mężczyznom po szkole zawodowej jest łatwiej znaleźć pracę niż kobietom, co znajduje odzwierciedlenie w niższych stopach bezrobocia dla mężczyzn.

Kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym rzadziej pracują w porównaniu do całej populacji kobiet w wieku 15 i więcej lat i rzadziej niż mężczyźni, którzy mają wykształcenie zasadnicze zawodowe. Z jednej strony na rynku pracy mniejsze jest zapotrzebowanie na zawody, w których na ogół kształcą się kobiety (fryzjer, kucharz, sprzedawca), bo jest wysokie nasycenie rynku taki pracownikami (jak wskazała jedna z respondentek badania jakościowego: *na jednej ulicy w małym mieście można spotkać kilka zakładów fryzjerskich*). Z drugiej strony jednak oferta edukacyjna dla dziewcząt na poziomie kształcenia zawodowego jest mało zróżnicowana, jak również nie podejmuje się działań na rzecz zachęcania dziewcząt do kształcenia się w szkołach zawodowych dla chłopców.

Młodym kobietom z wykształceniem zasadniczym zawodowym pracodawcy częściej niż mężczyznom proponują umowę na czas określony lub umowę cywilnoprawną, które to formy zatrudnienia są mniej korzystne dla kobiet niż mężczyzn. Brak umowy o pracę w przypadku kobiet ma wpływ na ich życie prywatne i rodzinne – jeżeli zajdą w ciążę i urodzą dziecko, to pozostają bez środków do życia. W tej sytuacji nie mogą planować powiększenia rodziny.

Stawki godzinowe oferowane kobietom z wykształceniem zasadniczym zawodowym, zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym, są dużo niższe od oferowanych mężczyznom, więc część kobiet nie godzi się na tak niskie wynagrodzenia i nie podejmuje pracy lub dłużej szuka zatrudnienia. Warto podkreślić, że luka płacowa ze względu na płeć w sektorze publicznym jest wyraźnie większa niż w sektorze prywatnym – stawka kobiet stanowi odpowiednio 59 i 73% stawki godzinowej, jaką uzyskują przeciętnie mężczyźni.

Kobiety mają świadomość dyskryminacji płacowej i uważają, że pracodawcy oferują im dwukrotnie niższe stawki godzinowe niż mężczyznom. Część z nich usprawiedliwia to tym, że mężczyźni pracują ciężej, ale część uważa, że ich praca jest równie ciężka i warta takiego samego wynagrodzenia.

Kobiety zatrudnione w zawodach tzw. męskich zarabiają niekiedy więcej niż zatrudnione w zawodach kobiecych. Z wypowiedzi kobiet wynika, że pracodawcy nie chcą zatrudniać kobiet w zawodach stereotypowo uznawanych za „męskie". Oddziaływanie stereotypów jest bardzo silne nie tylko po stronie pracodawców, lecz także po stronie dziewcząt, które nie wybierają męskich klas z obawy przed tym, „co ludzie powiedzą" albo z powodu przekonania o swoich mniejszych zdolnościach technicznych.

Konieczne jest zatem podejmowanie działań na rzecz przełamywania barier związanych z wybieraniem przez kobiety szkół kształcących w nietradycyjnych zawodach i szukaniem pracy w zdominowanych przez mężczyzn zawodach lub zawodach związanych z nowymi technologiami. Z jednej strony potrzebne jest działanie na poziomie szkolnictwa zawodowego i zachęcanie dziewcząt do kształcenia się w zawodach nietradycyjnych, a z drugiej – uświadamianie pracodawcom, że w wielu zawodach zdominowanych aktualnie przez mężczyzn kobiety mogą się dobrze sprawdzać. Do dziewcząt trzeba ponadto kierować komunikat przełamujący bariery związane z tradycyjnym pojmowaniem kobiecości i męskości.

[1] W publikowanych danych GUS są tylko informacje odnośnie do stopy bezrobocia ogółu absolwentów kobiet (27,9%) i mężczyzn (32,7%), brakuje zaś danych w podziale na płeć w poszczególnych kategoriach poziomu wykształcenia (por. [GUS 2015:81]).

[2] GUS w swoich reprezentacyjnych badaniach wynagrodzeń, przeprowadzanych z dwuletnią częstotliwością, uwzględnia podmioty gospodarki narodowej zatrudniające 10 lub więcej osób. Dane dotyczą pracowników pełnozatrudnionych i niepełnozatrudnionych, którzy przepracowali cały miesiąc październik. Informacje o zarobkach są prezentowane jako średnie miesięcznych indywidualnych wynagrodzeń brutto oraz jako średnie godzinowe wynagrodzenia. Szerzej na temat metodologii patrz [GUS 2014:10–13].

[3] Przeprowadzono 6 pogłębionych wywiadów indywidualnych z kobietami pracującymi w męskich zawodach oraz 6 wywiadów w ramach grup fokusowych z pracującymi i bezrobotnymi kobietami z wykształceniem zasadniczym zawodowym, w wieku 20–34 lata. Badania zostały zrealizowane w Kielcach (2 grupy fokusowe i 2 wywiady indywidualne), Olsztynie (2 grupy fokusowe i 1 wywiad indywidualny), Siedlcach (2 grupy fokusowe i 1 wywiad indywidualny) oraz Warszawie (2 wywiady indywidualne) w maju 2015 r. na zlecenie Koalicji Karat, przez firmę badawczą Millward Brown. Raport z badań w przygotowaniu.

Bibliografia

Cichomski B. [2006], *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w latach 1996–2002*, w: *Krajowy system monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn*, t. 1, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

Czarnik Sz., Turek K. [2015], *Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia*, na podstawie badań ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Edukacja a rynek pracy – tom III, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.

Goraus K., Tyrowicz J. [2014], *Gender Wage Gap in Poland – Can It Be Explained by Differences in Observable Characteristics?*, University of Warsaw, Faculty of Economic Science, „Working Paper", No. 11.

Grajek M. [2003], *Gender Pay Gap in Poland*, „Economic Change and Restructuring", Vol. 36(1).

GUS [2007], *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2006 r.*, Warszawa.

GUS [2009], *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 r.*, Warszawa.

GUS [2012], *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.*, Warszawa.

GUS [2013], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2013*, „Informacje i Opracowania Statystyczne", Warszawa.

GUS [2014], *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2012 r.*, Warszawa.

GUS [2015], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2015*, „Informacje i Opracowania Statystyczne", Warszawa.

Haponiuk M. [2013], *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kiełkowska, Instytut Obywatelski, Warszawa.

Kotowska I.E., Sztanderska U. [2007], *Zmiany demograficzne a zmiany na rynku pracy w Polsce*, w: *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, red. I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, Wydawnictwo Scholar, Warszawa.

Lisowska E. [2012a], *Przedsiębiorczość kobiet i ich wkład w rozwój gospodarczy*, w: *Wiek po Marii Skłodowskiej-Curie. Emancypacja kobiet w Polsce i we Francji*, red. K. Nadana-Sokołowska, M. Rudaś-Grodzka, E. Serafin, Wydawnictwo IBL PAN, Warszawa.

Lisowska E. [2012b], *Wynagrodzenia a płeć*, w: *Polityka różnorodności w administracji centralnej*, red. E. Lisowska, Oficyna Wydawnicza SGH,, Warszawa.

Lisowska E. [2013], *Zasada parytetu płci na stanowiskach kierowniczych*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny", z. 4.

Magda I., Potoczna M. [2014], *Does flexible employment pay? European evidence on the wage perspectives of female workers*, „NEUJOBS Working Paper", No. 16.3.

Mandal E. [2004], *Stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn jako wyznacznik karier zawodowych i funkcjonowania na rynku pracy*, w: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Bank Światowy, Warszawa.

Matuszewska-Janica A., Witkowska D. [2010], *Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn a struktura zatrudnienia w Unii Europejskiej*, „Metody Ilościowe w Badaniach Ekonomicznych" 11(2).

Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2013/2014 [2014], „Informacje i Opracowania Statystyczne", GUS, Warszawa.

Rekomendacje dotyczące działań w zakresie szkolnictwa zawodowego prowadzących do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy [2010], Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.

Rocznik Demograficzny 2014 [2014], GUS, Warszawa.

Sarata N. [2011], *Rynek pracy w Polsce – płeć, obecność, uczestnictwo*, w: *Gender w społeczeństwie polskim*, red. K. Slany, J. Struzik, K. Wojnicka, NOMOS, Kraków.

Słoczyński T. [2012], *Wokół międzynarodowego zróżnicowania międzypłciowej luki płacowej*, „Zeszyty Naukowe Kolegium Gospodarki Światowej SGH", nr 34.

Sztanderska U., Grotowska G. [2007], *Zatrudnienie i bezrobocie kobiet i mężczyzn*, w: *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, red. I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, Wydawnictwo Scholar, Warszawa.

Zajkowska O. [2013], *Gender Pay Gap in Poland. Blinder-Oaxaca Decomposition*, „Quantitative Methods in Economics", Vol. XIV, No 2.